

Mobbing

Mobbing im Fokus der Rechtsprechung

„Der Personalrat“ beschäftigt sich bereits seit vielen Jahren mit der Mobbing-Problematik in der bundesdeutschen Arbeitswelt.¹⁾ Im Folgenden wird die bislang zu dieser Thematik ergangene Rechtsprechung dargestellt und mit ergänzenden Hinweisen sowie Anmerkungen versehen. Hierbei tritt deutlich zu Tage, wie wichtig es ist, dass sich die Betriebsparteien – sofern noch nicht geschehen – dem Mobbing annehmen und die ihnen zur Verfügung stehenden Handlungsmöglichkeiten aktiv nutzen, um sowohl Konflikt bewältigende als auch präventive Mobbing vorbeugende Maßnahmen ergreifen zu können.

Folgend dem Grundsatz: „Wo kein Kläger – da kein Richter“ kann sich die Rechtsprechung nur dann mit der Mobbingproblematik beschäftigen, wenn es zu einem Gerichtsverfahren kommt. Sofern dies der Fall ist, muss weiter bedacht werden, dass es **kein besonderes „Anti-Mobbing-Gesetz“** und **keine spezialgesetzlichen Regelungen zu Mobbing** gibt. Maßgebend sind mithin die allgemein gültigen gesetzlichen Normen, auf die in einem Prozess zurückgegriffen werden muss.

Weiter ist zu bedenken, dass **„Recht“** und **„Gerechtigkeit“** sich nicht immer decken. Die Rechtsstaatlichkeit erfordert die Beachtung fester Regeln, die sich in Einzelfällen durchaus als ungerecht erweisen können. So kann es sein, dass eine gerichtliche Entscheidung zwar „richtig“ im Sinne des Rechts, aber in der Sache äußerst „ungerecht“ ist. Wer beispielsweise Geld verleiht, ohne sich dies von dem Empfänger schriftlich bestätigen zu lassen, kann dieses im Zweifel abschreiben, wenn eine Rückzahlung des Geldbetrages verweigert wird und die Vornahme des Rechtsgeschäfts nicht bewiesen werden kann. Zudem darf niemals ausgeschlossen werden, dass sich die im konkreten Einzelfall zuständigen Richter durchaus einmal irren und demzufolge zu einer fehlerhaften Entscheidung gelangen können. Zwar kann eine solche Entscheidung gegebenenfalls in der nächst höheren Instanz korrigiert werden, jedoch bedarf es hierzu der Einlegung eines Rechtsmittels. Sofern dies unterbleibt, erlangt die fehler-

hafte Gerichtsentscheidung Rechtskraft und mithin ihre Gültigkeit.

Letztendlich ist darauf hinzuweisen, dass **Konflikte** mit Hilfe gerichtlicher Entscheidungen in der Regel **nur entschieden** werden. Gerichtsverfahren sind oftmals nicht zur Bewältigung von Konfliktsituationen geeignet. Dies gilt vor allem dann, wenn das Gericht einen Streit durch Urteil entscheidet. In einer solchen Situation gibt es stets **Gewinner und Verlierer**. Anders sieht es lediglich bei dem Vergleich aus, wenn es dem Gericht gelingt, die Prozessparteien zu einer einvernehmlichen beiderseits tragbare Lösung zu bewegen.

Dies vorausgeschickt, wird im Folgenden die bislang ergangene Rechtsprechung dargestellt, die sich mit der Mobbingproblematik zu befassen hatte. Da sich jede einzelne Entscheidung auf eine **höchst individuelle Prozesssituation** bezieht, sind Verallgemeinerungen nur bedingt zulässig. Dennoch sind sie zur Veranschaulichung hilfreich.

Die Gerichtsentscheidungen bieten nicht nur einen Überblick über die Fragestellungen, mit denen sich die Gerichte bislang zu beschäftigen hatten. In der gleichen Weise können sie zu der Beantwortung der Fragen: „Kann die Erhebung einer Klage überhaupt Erfolg versprechend sein?“ und: „Was sollte ich bereits im Vorfeld der Klageerhebung bedenken?“ herangezogen werden. Insoweit kann die Rechtsprechung **Anregung und Hilfe** sein.

Um eine möglichst große Übersichtlichkeit in der Darstellung der Gerichtsentscheidungen gewährleisten zu können, sind diese **einzelnen Themenbereichen** zugeordnet, so dass die eine oder andere Entscheidung durchaus mehrfach zu verschiedenen Themenstellungen angetroffen werden kann. Zur ersten Orientierung dient die nachfolgende Gliederung. Schlussendlich ist darauf hinzuweisen, dass die folgende Darstellung keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und erheben kann. Zum einen werden nicht alle Gerichtsentscheidungen in der Fachpresse veröffentlicht bzw. in den Medien publik, zum anderen hängt es oftmals von der Verschlagwortung des Arbeiters etwa einer Entscheidungssamm-

lung ab, ob diese dem Mobbingproblem zugeordnet wird. Insoweit kann es manchmal durchaus dem Zufall überlassen sein, auf eine Entscheidung zu stoßen, die eine Mobbingssituation zum Gegenstand hat.

Gliederung

1. *Begriffsbestimmung*
2. *Mobbing und Recht*
3. *Pflichten des Arbeitgebers*
4. *Pflichten der Beschäftigten*
5. *Mitbestimmung des Personalrats*
6. *Schulung und Bildung des Personalrats*
7. *Allgemeines Persönlichkeitsrecht des Mobbingbetroffenen*
8. *Schadensersatz und Schmerzensgeld*
9. *Amtshaftung*
10. *Opferentschädigung*
11. *Widerruf und Unterlassung von Behauptungen*
12. *Unterlassung von Handlungen*
13. *Zurückbehaltung der Arbeitsleistung*
14. *Ärztliches Beschäftigungsverbot*
15. *Mobbing und Berufskrankheit*
16. *Abmahnung und Kündigung des Mobbers*
17. *Abmahnung und Kündigung des Mobbingbetroffenen*
18. *Sperzeit beim Arbeitslosengeld*

1) Vgl. z. B. Beermann, Psycho-sozialer Stress Arbeitsplatz: Mobbing und seine Folgen, PersR 1993, 385; Warschkow, Schikanen, Belästigungen, Psychoterror – Rechtliche Möglichkeiten gegen Mobbing in der Dienststelle, PersR 1995, 365; Herzhauser, Dienstvereinbarung Mobbing, PersR 1996, 391; Esser/Wolmerath, Mobbing – Handlungsmöglichkeiten des Personalrats, PersR 1997, 151; Teppert-Neumann/Wolmerath, Mobbing am Arbeitsplatz. Dienstvereinbarung bei der Landeshauptstadt München, PersR 1998, 355; Wolmerath/Esser, Mobbing. Ansätze für die Personalratsarbeit, PersR 2000, 446; Teppert-Neumann/Wolmerath, Mobbing am Arbeitsplatz. Erfahrungen bei der Landeshauptstadt München, PersR 2001, 113; Wolmerath/Dommes, Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz – Handlungsmöglichkeiten des Personalrats, PersR 2002, 18; Lorenz, Mobbing am Arbeitsplatz – Handlungsmöglichkeiten von Betroffenen, Arbeitgeber und Personalrat, PersR 2002, 65.

1. Begriffsbestimmung

Das Wort „Mobbing“ entstammt der **Arbeitswissenschaft** und wurde daher auch von ihr definiert. Dagegen handelt es sich hierbei nicht um eine juristische Begrifflichkeit. Da es **keine rechtsverbindliche Definition** gibt, was unter Mobbing zu verstehen ist, mussten die Gerichte selbst eine Begriffsbestimmung vornehmen. In vergleichbarer Weise hatten sie zu bestimmen, was nicht unter diese Begrifflichkeit fallen soll. Hierbei hatten sie zu bedenken, dass es Handlungen und Verhaltensweisen gibt, die sich aus dem sozialen Miteinander zwangsläufig ergeben und daher von jedem Mitglied unserer Gesellschaft sanktionslos hingenommen werden müssen (sog. Sozialadäquate Verhaltensweisen).

Nicht jede Auseinandersetzung oder Meinungsverschiedenheit zwischen Kollegen und/oder Vorgesetzten und Untergebenen kann den Begriff des „Mobbings“ erfüllen. Vielmehr ist es dem Zusammenarbeiten mit anderen Menschen immanent, dass sich Reibungen und Konflikte ergeben, ohne dass diese Ausdruck des Ziels sind, den anderen systematisch in seiner Wertigkeit gegenüber Dritten oder sich selbst zu verletzen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19. 3. 2002 – 3 Sa 1/02 – NZA-RR 2002, 457 = EzA-Schnelldienst 10/2002, 9; ArbG Nürnberg, Endurteil vom 17. 4. 2003 – 8 Ca 7045/02

Die **Ausübung des Direktionsrechts** durch den Arbeitgeber ist nicht bereits als Mobbing anzusehen.

ArbG Duisburg, Urteil vom 29. 6. 2000 – 1 Ca 1152/00 – NZA-RR 2001, 304

Mobbing ist das systematische Anfeinden, Schikanieren oder Diskriminieren von Arbeitnehmern untereinander oder durch Vorgesetzte.

BAG, Beschluss vom 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96 – BAGE 85, 56; LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28. 8. 2001 – 5 Sa 521/01

Anmerkung: Das BAG hatte recht früh eine Begriffsbestimmung vorgenommen, wobei in der Entscheidung aufgrund des konkreten Streitgegenstandes vernachlässigt werden durfte, dass auch Vorgesetzte dem Mobbing von einzelnen Beschäftigten oder sogar der gesamten Belegschaft ausgesetzt sein können.

Der **Begriff des Mobbings** beschreibt eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz unter Kollegen oder zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, bei der die angegriffene Person unterlegen ist und von einer oder einigen Personen systematisch, oft und während einer längeren Zeit mit dem Ziel und/oder dem Effekt des Ausstoßes aus dem Arbeitsverhältnis direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet (Wolmerath, Mobbing im Betrieb, S. 23; siehe auch zur Definition LAG Rheinland-Pfalz, NZA-RR 2001, 121 (122)). Es ist einerseits erforderlich, dass sich das Verhalten gegen eine oder mehrere bestimmte Personen richtet und andererseits, dass das Verhalten systematisch erfolgt. Das bedeutet, es muss sich aus einer Kette von Vorfällen ein System erkennen lassen.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19. 3. 2002 – 3 Sa 1/02 – NZA-RR 2002, 457 = EzA-Schnelldienst 10/2002, 9; s. a. LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. 2. 2004 – 2 Ta 12/04 – EzA-Schnelldienst 12/2004, 15 = AuR 2004, 275

Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht umfasst der Begriff „Mobbing“ eine konfliktbelastete Kommunikation am Arbeitsplatz zwischen Arbeitnehmern oder zwischen ihnen und den Vorgesetzten, bei der jemand systematisch und oft über einen längeren Zeitraum mit dem Ziel oder dem Ergebnis des Ausstoßes aus der Gemeinschaft direkt oder indirekt angegriffen wird und dies als Diskriminierung empfindet. Die **zahlreich in Betracht kommenden Handlungen** können darin bestehen, dass der Betroffene tötlich angegriffen oder auch nur geringschätzig behandelt, von der Kommunikation ausgeschlossen, beleidigt oder diskriminiert wird. Für den Arbeitgeber besteht die Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, das Opfer derartiger Belästigungen und Attacken zu schützen und allgemein für ein ausgeglichenes Betriebsklima zu sorgen.

LAG Mainz, Beschluss vom 19. 2. 2004 – 2 Ta 12/04

Da es aus rechtlicher Sicht bei Mobbing um die Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts und/oder der Ehre und/oder der Gesundheit geht und die in Betracht kommenden Rechtsfolgen das Vorliegen eines bestimmten medizinischen Befundes nicht in jedem Fall voraussetzen, ist jedenfalls für die **juristische Sichtweise** nicht unbedingt eine bestimmte Mindestlaufzeit oder wöchentliche Mindestfrequenz der Mobbinghandlungen erforderlich.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 = AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

1. Ob ein Fall von „Mobbing“ vorliegt, hängt von den **Umständen des Einzelfalles** ab. Dabei ist eine Abgrenzung zu dem im gesellschaftlichen Umgang im allgemeinen üblichen oder rechtlich erlaubten und deshalb hinzunehmenden Verhalten erforderlich.

2. Im **arbeitsrechtlichen Verständnis** erfasst der Begriff des „Mobbing“ fortgesetzte, aufeinander aufbauende oder ineinander übergreifende, der Anfeindungen, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen, die nach Art und Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und jedenfalls in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht oder andere ebenso geschützte Rechte, wie die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen. Ein vorgefasster Plan ist nicht erforderlich. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der Gelegenheiten ist ausreichend. Zur rechtlich zutreffenden Einordnung kann dem Vorliegen von falltypischen Indiztatsachen (mobbingtypische Motivation des Täters, mobbingtypischer Geschehensablauf, mobbingtypische Veränderung des Gesundheitszustandes des Opfers) eine ausschlaggebende Rolle zukommen, wenn eine Konnexität zu den von dem Betroffenen vorgebrachten Mobbinghandlungen besteht. Ein wechselseitiger Eskalationsprozess, der keine klare Täter-Opfer-Beziehung zulässt, steht regelmäßig der Annahme eines Mobbingsachverhaltes entgegen.

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 4. 2001 – 5 Sa 403/00 – PersR 2001, 532 = AuR 2001, 274 = DB 2001, 1204

Anmerkung: Das LAG Thüringen spricht in seiner Begriffsbestimmung von einem „Fortsetzungszusammenhang“, bei dem es einen vorgefassten Plan nicht erfordert. Eine Fortsetzung des Verhaltens unter schlichter Ausnutzung der sich jeweils bietenden Gelegenheiten sei hierfür ausreichend.

1. Mit dem **Begriff des Mobbings im arbeitsrechtlichen Verständnis** werden fortgesetzte aufeinander aufbauende und ineinander übergreifende, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienende Verhaltensweisen erfasst, die nach ihrer Art und ihrem Ablauf im Regelfall einer übergeordneten, von der Rechtsordnung nicht gedeckten Zielsetzung förderlich sind und in ihrer Gesamtheit das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Betroffenen verletzen.

2. **Kurzfristige Konfliktsituationen** mit Vorgesetzten oder Arbeitskollegen fehlt in der Regel schon die notwendige systematische Vorgehensweise.

LAG Hamm, Urteil vom 25. 6. 2002 – 18 (11) Sa 1295/01 – EzA-Schnelldienst 20/2002, 8 = LAG-Report 10/2002, 293 = NZA-RR 2003, 8

*Anmerkung: Das LAG Hamm schließt sich in seinem Urteil bezüglich der Begriffsbestimmung dem LAG Thüringen an, so wie es auch zahlreiche weitere Gerichte getan haben. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es **jedem Gericht überlassen bleibt**, zu entscheiden, welcher Definition es folgt.*

Das **Kriterium des „systematischen Handelns“** setzt nicht das Suchen nach bestimmten Motiven voraus. Ebenso wenig muss es zum Eintritt eines vom Mobbler erhofften Zwecks (z.B. Eigenkündigung des Arbeitnehmers) führen. Zur Begründung zielgerichteten Vorgehens genügt die Darstellung eines typischen Geschehensablaufes, der mindestens bei Gesamtbetrachtung aller Umstände zu dem Ergebnis führt, dass das Verhalten von der Rechtsordnung nicht mehr gerechtfertigt

wird. Typischerweise ist bei so einem Geschehensablauf festzustellen, dass einzelne Gemeinheiten und Unverschämtheiten intensiviert werden bis zu einer Häufigkeit, mit der das Opfer regelmäßig Psychoterror ausgesetzt ist, was häufig zu einer Verschlechterung der seelischen und körperlichen Gesundheit, über Schlaflosigkeit, Erschöpfung, psychosomatische Störungen, Depressionen, traumatische Ängste und ernsthafte körperliche Erkrankungen, im Einzelfall bis zum Selbstmord(-versuch) führen kann.

ArbG Dresden, Urteil vom 7. 7. 2003 – 5 Ca 5954/02

Anmerkung: In seiner Entscheidung folgt das ArbG Dresden der Begriffsbestimmung des LAG Thüringen. Es betont, dass die Beantwortung der Frage, ob ein für die Annahme von Mobbing erforderliches systematisches Anfeinden, Schikanieren und Diskriminieren vorliegt, immer von den Umständen des Einzelfalls abhängt.

Mobbing kann nur angenommen werden, wenn systematische und zielgerichtete Anfeindungen vorliegen. Daran fehlt es, wenn es in der Entwicklung einer im Wesentlichen psychisch bedingten Konfliktsituation zu einer Eskalation kommt, auf die der Arbeitgeber mit einem nicht mehr sozialadäquaten Exzess reagiert (hier: Suspendierung von der Arbeitsleistung und nachfolgende Versetzung).

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 6. 2004 – 1 Sa 148/01

2. Mobbing und Recht

*Bei Mobbing handelt es sich um ein Phänomen in der Arbeitswelt. Zahlreiche sich hieraus ergebende bzw. damit in Zusammenhang stehende Probleme verlangen nach einer **juristischen Antwort**. Hierbei ist zu beachten, dass es keine spezialgesetzliche „Mobbing-Vorschriften“ und kein besonderes „Anti-Mobbing-Gesetz“ gibt.*

Der Staat, der Mobbing in seinen Dienststellen und in der Privatwirtschaft zulässt oder nicht ausreichend sanktioniert, kann sein **humanitäres Wertesystem** nicht glaubwürdig an seine Bürger

vermitteln und gibt damit dieses Wertesystem langfristig dem Verfall preis. Entsprechend dem Verfassungsauftrag des Art. 1 Abs. 1 GG muss die Rechtsprechung in Ermangelung einer speziellen gesetzlichen Regelung, in Verantwortung gegenüber dem Bestandsschutz der verfassungsmäßigen Werteordnung und zur **Gewährleistung der physischen und psychischen Unversehrtheit** der im Arbeitsleben stehenden Bürger gegenüber Mobbing ein klares Stop-Signal setzen.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 = AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

Verfahren mit Mobbingbezug entscheiden sich in der Regel an dem im Einzelfall gegebenen Sachverhalt und nicht an Rechtsfragen. Für die streitentscheidende Aufgabe der Gerichte ist es nicht hilfreich, wenn der Eindruck erweckt wird, die Gerichte müssten „gegenüber“ Mobbing ein klares „Stopp-Signal“ setzen.

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 6. 2004 – 1 Sa 148/01

Anmerkung: Mit seiner Entscheidung vom 10. 6. 2004 widerspricht die 1. Kammer des LAG Thüringen der 5. Kammer des LAG Thüringen. Die 5. Kammer hatte sich in seinem Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 – für ein solches Signal ausgesprochen. Es bleibt abzuwarten, ob das gegen die Entscheidung der 1. Kammer angerufene BAG (8 AZN 570/04) zu diesem Punkt eine Aussage tätigen wird.

Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlung die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen können. Wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Mobbingkomplex vorliegen, ist es zur Vermeidung von Fehlentscheidungen erforderlich, diese in die rechtliche

Würdigung mit einzubeziehen. Kündigungsrechtlich bedeutet sie, dass die das Mobbing verkörpernde Gesamtheit persönlichkeitschädigender Handlungen als **Bestandteil einer einheitlichen Arbeitsvertragsstörung** sowohl den sachgemessenen Anknüpfungspunkt und Grund für den Ausspruch einer Kündigung als auch die Grundlage für deren gerichtlichen Überprüfung bildet.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 = AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

Bei dem Begriff „Mobbing“ handelt es sich **nicht um einen eigenständigen juristischen Tatbestand**. Die rechtliche Einordnung der unter diesen Begriff zusammenfassenden Verhaltensweisen beurteilt sich ausschließlich danach, ob diese die tatbestandlichen Voraussetzungen einer Rechtsvorschrift erfüllen, aus welcher sich die gewünschte Rechtsfolge herleiten lässt. Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlungen die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen können.

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 4. 2001 – 5 Sa 403/00 – PersR 2001, 532 = AuR 2001, 274 = DB 2001, 1204

Der Begriff des Mobbings stellt für sich gesehen **nicht eine Anspruchsgrundlage** dar. Vielmehr handelt es sich bei „Mobbing“ um ein soziales Phänomen, das es schon immer in der Arbeitswelt gegeben hat, das aber in den letzten Jahren vermehrt in den Blick der Allgemeinheit getreten ist.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 19. 3. 2002 – 3 Sa 1/02 – NZA-RR 2002, 457 = EzA-Schnelldienst 10/2002, 9

1. Bei dem Begriff „Mobbing“ handelt es sich nicht um einen juristischen Tatbe-

stand, nicht um eine eigenständige Anspruchsgrundlage, sondern um einen gesellschaftlich entwickelten Begriff, entlehnt aus dem anglo-amerikanischen Rechtsraum, der als Sammelbegriff für bestimmte Verhaltensweisen verwendet wird.

2. Die **rechtliche Einordnung** dieser Verhaltensweisen beurteilt sich ausschließlich danach, ob der Tatbestand einer Rechtsordnung erfüllt ist, aus welcher sich die gewünschte Rechtsfolge herleiten lässt.

LAG Berlin, Urteil vom 6. 3. 2003 – 18 Sa 2299/02

„Mobbing“ stammt ebenso wie „Corporate Governance“ oder Regeln über Zielvereinbarungen aus dem anglo-amerikanischen Rechtsraum und ist auf das deutsche Rechtssystem nicht als Anspruchsgrundlage zu übertragen. Vielmehr kommen in derartigen Fällen, in denen dem Arbeitgeber durch fortlaufende Handlungen den Arbeitnehmer kausal schädigende schuldhaftige Ehr-, Gesundheits- und Pflichtverletzungen vorgeworfen werden, **Ansprüche aus positiver Forderungsverletzung der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers** sowie aus §§ 823 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 185, 223, 230 StGB, § 847 BGB in Betracht.

LAG Berlin, Urteil vom 1. 11. 2002 – 19 Sa 940/02 – EzA-Schnelldienst 1/2003, 6

*Anmerkung: Das LAG Berlin geht irrig davon aus, dass der Mobbingbegriff dem anglo-amerikanischen Rechtsraum entstammt, was allerdings für die Entscheidungsfindung in dem konkreten Prozess nicht von Bedeutung war. Die von dem Gericht angesprochene **positive Forderungsverletzung** ist inzwischen durch § 280 Abs. 1 BGB gesetzlich geregelt. An die Stelle des § 847 BGB ist die umfangreichere Vorschrift des § 253 Abs. 2 BGB getreten.*

3. Pflichten des Arbeitgebers

Das Arbeitsverhältnis beinhaltet sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber zahlreiche Pflichten. Entsprechendes gilt im Übrigen auch bei einem Beamtenverhältnis für den Beamten und seinem Dienstherrn. Werden einzelne Pflichten verletzt, stellt sich oftmals die

Frage nach den sich daraus ableitenden Konsequenzen. So bestimmt § 280 Abs. 1 BGB: „Verletzt der Schuldner eine Pflicht aus dem Schuldverhältnis, so kann der Gläubiger Ersatz des hierdurch entstehenden Schadens verlangen. Dies gilt nicht, wenn der Schuldner die Pflichtverletzung nicht zu vertreten hat.“

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das **allgemeine Persönlichkeitsrecht** der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Zur Einhaltung dieser Pflichten kann der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, **wenn er es unterlässt**, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 4. 2001 – 5 Sa 403/00 – PersR 2001, 532 = AuR 2001, 274 = DB 2001, 1204

*Anmerkung: Hervorzuheben ist, dass das LAG Thüringen dem Arbeitgeber eine **Organisationspflicht** auferlegt, wonach er verpflichtet ist, seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts infolge Mobbing nicht erfolgen kann. Kommt der Arbeitgeber seiner Organisationspflicht nicht nach, kann dies unter Umständen eine Verpflichtung zur Zahlung von Schadensersatz und gegebenenfalls Schmerzensgeld zur Folge haben. Zur Vermeidung derartiger Konsequenzen ist jeder Arbeitgeber gut beraten, in seinem Betrieb geeignete Mittel zur Mobbing-Prävention zu ergreifen. Hierzu bietet sich insbesondere die Umsetzung einer mit der betrieblichen Interessenvertretung verhandelten **Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung** an.*

Die zahlreich in Betracht kommenden Mobbinghandlungen können darin bestehen, dass der Betroffene tätlich angegriffen oder auch nur geringschätzig behandelt, von der Kommunikation

ausgeschlossen, beleidigt oder diskriminiert wird. Für den Arbeitgeber besteht die Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, das Opfer vor derartigen Belästigungen und Attacken zu schützen und allgemein für ein ausgeglichenes Betriebsklima zu sorgen. Bei einer Verletzung dieser Pflicht können Schmerzensgeldansprüche des Opfers in Betracht kommen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. 2. 2004 – 2 Ta 12/04 – EzA-Schnelldienst 12/2004, 15 = AuR 2004, 275

1. Im Rahmen der allgemeinen **Fürsorgepflicht** hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer vor Diskriminierungen und vor Gesundheitsgefahren auch psychischer Art zu schützen. Einen solchen Schutz kann der Arbeitgeber zunächst einmal dadurch erreichen, **dass er den Arbeitnehmer innerbetrieblich** entsprechend **umsetzt** und einem anderen Vorgesetzten, der ihm die Arbeit zuweist, unterstellt.

2. Mit dem **Angebot einer räumlichen Trennung** und dem Wechsel in der Vorgesetztenfunktion ist der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer nachgekommen.

ArbG Frankfurt am Main, Urteil vom 21. 6. 1999 – 15 Ca 8106/95

1. Es ist **Sache des Arbeitgebers** zu entscheiden, wie er auf betriebliche Konfliktlagen reagieren will.

2. Bestehen zwischen Arbeitnehmern Spannungen, so kann der Arbeitgeber dem durch **Umsetzung** eines der Arbeitnehmer begegnen. Der Arbeitgeber ist nicht gehalten, anstelle der Umsetzung eine Abmahnung auszusprechen.

BAG, Urteil vom 24. 4. 1996 – 5 AZR 1031/94

4. Pflichten der Beschäftigten

Auch für die Arbeitnehmer ergeben sich aus dem Arbeitsverhältnis zahlreiche Pflichten, die bei einer Verletzung nicht selten eine Sanktion nach sich ziehen. Als **mögliche Sanktionsmittel** kommen insbe-

sondere in Betracht: Abmahnung, Versetzung und Kündigung.

1. Die **Arbeitnehmer** sind in der Konsequenz des von der Verfassung vorgegebenen humanitären Wertesystems verpflichtet, das durch Art. 1 und 2 GG geschützte Recht auf Achtung der Würde und der freien Entfaltung der Persönlichkeit der anderen bei ihrem Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer nicht durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- und Freiheitssphäre zu verletzen.

2. Zur Achtung der Persönlichkeitsrechte der Arbeitskollegen sind die Arbeitnehmer eines Betriebes unabhängig von den Ausstrahlungen der Verfassung auf die zwischen den Bürgern bestehenden Rechtsverhältnisse auch deshalb verpflichtet, weil sie dem Arbeitgeber keinen Schaden zufügen dürfen.

3. Aufgrund von Mobbinghandlungen kann ein solcher **Schaden für den Arbeitgeber** unter anderem deshalb entstehen, weil für den von dem Mobbing betroffenen Arbeitnehmer – abhängig von den Umständen des Einzelfalls – nach § 273 Abs. 1 BGB die Ausübung eines Zurückbehaltungsrechts an seiner Arbeitsleistung, die Ausübung des Rechts zur außerordentlichen Kündigung mit anschließendem Schadenersatzanspruch nach § 826 Abs. 2 BGB, unabhängig von der Ausübung eines solchen Kündigungsrechts die Inanspruchnahme des Arbeitgebers auf Schadenersatz wegen dessen eigener Verletzung von Organisations- und Schutzpflichten (positive Vertragsverletzung, § 823 Abs. 1 BGB) oder nach den hierfür einschlägigen Zurechnungsnormen des Zivilrechts (§§ 278, 831 BGB) für das Handeln des Mobbingtäters in Betracht kommen und bei Vorliegen der Zurechnungsvoraussetzungen des § 831 BGB grundsätzlich auch Schmerzensgeldansprüche gegen den Arbeitgeber gerichtet werden können.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 = AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

Anmerkung: Dass sich auch für Beamte aus dem Dienstverhältnis zahlreiche Pflichten ergeben, bedarf keiner besonderen Betonung. Gleiches gilt für die Sanktionierung pflichtwidriger Verhaltensweisen.

5. Mitbestimmung des Personalrats

Soweit ersichtlich, haben sich bislang vereinzelt Arbeitsgerichte mit der Mitbestimmung des Betriebsrats gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG („Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb“) zu befassen gehabt. Da es augenscheinlich entsprechende Gerichtsentscheidungen der Verwaltungsgerichte zu der entsprechenden personalvertretungsrechtlichen Regelung des § 75 Abs. 3 Nr. 15 BPersVG („Regelung der Ordnung in der Dienststelle und des Verhaltens der Beschäftigten“) nicht gibt, ist die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zur Orientierung heranzuziehen. Es spricht nichts dagegen, dass die Verwaltungsgerichte zu vergleichbaren Ergebnissen gelangen müssten. Bezüglich der über die betreffende Vorschrift hinausgehenden Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG („Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“) bzw. des Personalrats gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG („Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“) liegen offensichtlich keine Gerichtsentscheidungen vor. Dennoch sollten auch diese Normen zur Begründung eines Mitbestimmungsrechts herangezogen werden. In der betrieblichen Praxis bietet es sich an, dass sich der Personalrat auf beide Tatbestände der Mitbestimmung beruft, zumal in beiden Fällen auch ein Initiativrecht des Personalrats gegeben ist.

Der Schutz der Persönlichkeitsrechte der Mitarbeiter bei Mobbing und sexueller Belästigung unterliegt dem **Mitbestimmungstatbestand** des § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

ArbG Köln, Beschluss vom 21. 11. 2000 – 12 BV 227/00 – AiB 2002, 374; so im Ergebnis auch: LAG Düsseldorf, Beschluss vom 22. 7. 2004 – 5 TaBV 38/04

Anmerkung: Die Entscheidung des ArbG Köln entspricht der vorherrschenden Meinung. Es ist darauf hinzuweisen, dass

die Vorschrift auch ein Initiativrecht dergestalt enthält, dass der Betriebsrat die Initiative ergreifen und den Arbeitgeber zur Aufnahme von Gesprächen über den Abschluss einer betreffenden Betriebsvereinbarung auffordern kann. Auch ist die **Anrufung der Einigungsstelle** möglich. Vergleichbares gilt für die Personalvertretung, wobei gegebenenfalls **landespersonalvertretungsrechtlichen Besonderheiten** Rechnung zu tragen ist. Lediglich das LAG Hamburg ist in seinem Beschluss vom 15. 7. 1998 – 5 Ta BV 4/98 – anderer Meinung.

Dem Betriebsrat steht ein Initiativrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG bei „Mobbing“ wegen anderweitiger gesetzlicher Regelung im Sinne des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG nicht zu.

LAG Hamburg, Beschluss vom 15. 7. 1998 – 5 Ta BV 4/98 – AiB 1999, 101

Anmerkung: Das LAG Hamburg verneint die Mitbestimmung des Betriebsrats mit dem Argument, dass dem der Gesetzesvorbehalt des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG entgegensteht. Das von dem Betriebsrat angestrebte Konfliktlösungsmodell sei abschließend in §§ 84, 85 BetrVG geregelt. **Das Gericht verkennt** in seiner Entscheidung, dass der Gesetzgeber den Betriebsparteien mittels § 86 Satz 1 BetrVG zugesteht, die Einzelheiten des Beschwerdeverfahrens durch Betriebsvereinbarung zu regeln. In § 86 Satz 2 BetrVG lässt er sogar ausdrücklich die Einrichtung einer betrieblichen Beschwerdestelle zu. Eröffnet der Gesetzgeber ausdrücklich die Regelungsmöglichkeit mittels Betriebsvereinbarung, kann diese Vorschrift nicht als ein Gesetzesvorbehalt im Sinne des § 87 Abs. 1 Eingangssatz BetrVG gewertet werden.

In seiner Entscheidung vom 22. 7. 2004 – 5 TaBV 38/04 – widerspricht das LAG Düsseldorf dem LAG Hamburg: „Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamburg (a.a.O.) stellen aber auch die §§ 82 ff. BetrVG kein Gesetz dar, das hinsichtlich der mitbestimmungsbrechende des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Ziffer 1 BetrVG Sperrwirkung entfalten konnte.“

Das **Personalvertretungsrecht** enthält derartige Regelungen nicht, so dass die Entscheidung des LAG Hamburg bereits aus diesem Grunde in personalvertretungsrechtlicher Hinsicht keine Relevanz entfalten kann. **§ 68 Abs. 1 Nr. 3 BPersVG** weist der

Personalvertretung ausdrücklich die Aufgabe zu, Beschwerden von Beschäftigten entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlung mit dem Leiter der Dienststelle auf ihre Erledigung hinzuwirken. Auch hier überlässt es der Gesetzgeber den Betriebsparteien, zu bestimmen, wie sie das Beschwerdeverfahren inhaltlich ausgestalten wollen. Zu denken ist etwa an die Einrichtung einer paritätisch besetzten **Konfliktkommission** in der Dienststelle.

6. Schulung und Bildung des Personalrats

Zu Beginn der Auseinandersetzung mit der Mobbingproblematik in den Betrieben stand die Beantwortung der Frage im Vordergrund, ob der Betriebsrat im Rahmen des § 37 Abs. 6 BetrVG Schulungs- und Bildungsveranstaltungen besuchen darf, wobei der Arbeitgeber die hierdurch anfallenden Kosten zu tragen hat. Diese Frage wurde bejaht. Allerdings hat der Betriebsrat **bestimmte Voraussetzungen** zu beachten, um sich auf den gesetzlichen Fortbildungsanspruch erfolgreich berufen zu können. Entsprechende Gerichtsentscheidungen der Verwaltungsgerichte sind bislang nicht bekannt geworden. Insoweit können die Entscheidungen der Arbeitsgerichte dem Personalrat zur Orientierung dienen. Das OVG Niedersachsen²⁾ hatte zwar die Teilnahme an einem Mobbingseminar zum Gegenstand, musste jedoch auf die Erforderlichkeit einer Schulung zur Mobbingproblematik nicht eingehen, da es bereits das Fehlen eines Entsendungsbeschlusses feststellen musste.

§ 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG hat folgenden Wortlaut, welche der Regelung des § 46 Abs. 6 BPersVG entspricht: „Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen, soweit diese **Kenntnisse vermitteln, die für die Arbeit des Betriebsrats erforderlich sind.**“

Die Teilnahme eines Betriebsratsmitglieds an einer Schulungsveranstaltung zum Thema „Mobbing“ kann nach § 37 Abs. 6 Satz 1 BetrVG erforderlich sein. Für diesen Fall muss der Betriebsrat eine **betriebliche Konfliktlage darlegen**, aus der sich für ihn ein Handlungsbedarf zur Wahrnehmung einer gesetzlichen Aufga-

benstellung ergibt und zu deren Erledigung er das auf der Schulung vermittelte Wissen benötigt.

BAG, Beschluss vom 15. 1. 1997 – 7 ABR 14/96 – BAGE 85, 56 = AiB 1997, 410

Eine Betriebsräteschulung zu „Mobbing“ ist bereits dann erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG, wenn **erste Anzeichen** für eine systematische Schikane gegenüber einzelnen Mitarbeitern durch andere Mitarbeiter oder Vorgesetzte erkennbar sind.

ArbG Kiel, Beschluss vom 27. 2. 1997 – H 5 d BV 41/96 – AiB 1997, 410; so auch: ArbG Detmold, Beschluss vom 30. 4. 1998 – 3 BV Ga 3/98 – AiB 1998, 405

Der Arbeitgeber hat die Kosten, die durch die Teilnahme an einem Seminar zum Thema „Diskriminierung am Arbeitsplatz“ (Mobbing) entstehen, gemäß §§ 37 Abs. 6, 40 BetrVG zu tragen.

ArbG Frankfurt am Main, Beschluss vom 31. 1. 1996 – 7 BV 298/95 – AiB 1996, 557

Gegenstand einer Schulungsveranstaltung nach § 37 Abs. 6 BetrVG kann alles sein, was zum Aufgabenbereich des Betriebsrats gehört, z.B. auch arbeitswissenschaftliche und arbeitsschutzrechtliche Materien. Da im vorliegenden Fall bei dem Arbeitgeber der **Betriebsfrieden** nicht nur zwischen Betriebsrat und Geschäftsleitung, sondern offenbar auch zwischen vereinzelt arbeitnehmern untereinander teilweise tiefgreifend gestört ist, ist die Teilnahme von Betriebsratsmitgliedern an einem Seminar zum Thema „Mobbing“ als erforderlich im Sinne des § 37 Abs. 6 BetrVG anzusehen.

ArbG Oldenburg, Beschluss vom 29. 6. 1995 – 1 BV Ga 5/95 – AuR 1996, 66

Modifizierungen bzw. Zuspitzungen aufgrund unterschiedlicher geschlechtsbe-

2) Beschluss vom 18. 10. 2000 – 18 L 5108/98.

zogener Sozialisation und deren Auswirkungen im betrieblichen Verhalten erfordern die **Teilnahme eines weiblichen und eines männlichen Betriebsratsmitglieds** an dem Mobbing-Seminar.

ArbG Frankfurt am Main, Beschluss vom 4. 5. 1999 – 18 BV Ga 20/99

Die Freistellung eines Betriebsratsmitglieds für die Teilnahme an einem Mobbing-Seminar kann **im einstweiligen Verfügungsverfahren** durchgesetzt werden, wenn es dem Betriebsrat nicht zuzumuten ist, eine Entscheidung in der Hauptsache bezüglich der streitbefangenen Freistellung abzuwarten. Dies ist dann der Fall, wenn es sich bei dem betreffenden Seminar um die einzige Veranstaltung handelt, die im laufenden Kalenderjahr von dem ausgewählten Veranstalter zu dem Themenbereich angeboten und alsbald (hier: in fünf Tagen) durchgeführt wird.

ArbG Detmold, Beschluss vom 30. 4. 1998 – 3 BV Ga 3/98 – AiB 1998, 405

7. Allgemeines Persönlichkeitsrecht des Mobbingbetroffenen

Es ist sowohl in der Literatur als auch in der Rechtsprechung unbestritten, dass durch Mobbing regelmäßig in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Mobbingbetroffenen eingegriffen wird.

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das allgemeine Persönlichkeitsrecht der bei ihm beschäftigten Arbeitnehmer nicht selbst durch Eingriffe in deren Persönlichkeits- oder Freiheitssphäre zu verletzen, diese vor Belästigungen durch Mitarbeiter oder Dritte, auf die er einen Einfluss hat, zu schützen, einen menschengerechten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und die Arbeitnehmerpersönlichkeit zu fördern. Zur Einhaltung dieser Pflichten kann der Arbeitgeber als Störer nicht nur dann in Anspruch genommen werden, wenn er selbst den Eingriff begeht oder steuert, sondern auch dann, wenn er es unterlässt, Maßnahmen zu ergreifen oder seinen Betrieb so zu organisieren, dass eine Verlet-

zung des Persönlichkeitsrechts ausgeschlossen wird.

2. Eine Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts des Arbeitnehmers kann nicht nur im **Totalentzug der Beschäftigung**, sondern auch in einer **nicht arbeitsvertragsgemäßen Beschäftigung** liegen. Eine solche Rechtsverletzung liegt vor, wenn der Totalentzug oder die Zuweisung einer bestimmten Beschäftigung nicht bloß den Reflex einer rechtlich erlaubten Vorgehensweise darstellt, sondern diese Maßnahme zielgerichtet als Mittel der Zermürbung eines Arbeitnehmers eingesetzt werden, um diesen selbst zur Aufgabe seines Arbeitsplatzes zu bringen.

3. Aus dem Umstand, dass bloß für einen vorübergehenden Zeitraum in das allgemeine Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers eingegriffen wird oder dem Arbeitnehmer dadurch keine finanziellen Nachteile entstehen, kann kein diesen Eingriff rechtfertigendes, überwiegendes schutzwürdiges Interesse des Arbeitgebers hergeleitet werden.

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 4. 2001 – 5 Sa 403/00 – PersR 2001, 532 = AuR 2001, 274 = DB 2001, 1204

8. Schadensersatz und Schmerzensgeld

*Die überwiegende Zahl der Gerichtsentscheidungen betreffen Schadensersatz und Schmerzensgeld, wobei sich **drei zentrale Problemkreise** fokussieren lassen:*

- *Voraussetzungen für den geltend gemachten Anspruch;*
- *Darlegungs- und Beweislast der Prozessparteien;*
- *Angemessenheit der Höhe der Entschädigung.*

Einige Gerichtsentscheidungen sind vor dem In-Kraft-Treten des Schuldrechtsmodernisierungsgesetzes vom 26. 11. 2001 (BGBl. I 3138) ergangen, so dass aus Verständnisgründen auf folgende Änderungen hinzuweisen ist: § 847 BGB ist weggefallen. Stattdessen wurde die weitergehende Vorschrift des § 253 Abs. 2 BGB eingefügt, die wie folgt lautet: „Ist wegen einer Verletzung des Körpers, der Gesundheit, der Freiheit oder der sexuellen Selbstbestimmung Schadensersatz zu leisten, kann auch wegen des Schadens, der nicht Vermögensschaden ist, eine billige Entschädigung

in Geld gefordert werden.“ Weiter hat das Institut der „positiven Vertragsverletzung“ bzw. „positiven Forderungsverletzung“ eine gesetzliche Regelung in § 280 Abs. 1 BGB gefunden (zum Wortlaut dieser Vorschrift vgl. Punkt 3.).

Wahrheitswidrige Angaben einer vorgesetzten Person über einen Arbeitnehmer, die zu dessen Entlassung führen, begründen einen Anspruch des Entlassenen gegen den Vorgesetzten auf Ersatz des Verdienstauffalls und sonstiger Schäden.

LAG Hamm, Urteil vom 30. 11. 2001 – 8 Sa 878/00

Sind zum Zeitpunkt der letzten mündlichen Verhandlung weder die Wiederherstellung der Gesundheit und Arbeitsfähigkeit noch die hierzu notwendigen materiellen und immateriellen Aufwendungen bestimmbar, besteht ein Interesse, dem Grunde nach feststellen zu lassen, dass die Schädiger **für weitere** Gesundheits-, Vermögens- und sonstigen **Schäden** einzustehen haben, die auf die bisherigen Persönlichkeitsrechtsverletzungen der Geschädigten zurückzuführen sind.

ArbG Dresden, Urteil vom 7. 7. 2003 – 5 Ca 5954/02 – jurisPR-ArbR 5/2004, 13

„Mobbing“ stammt ebenso wie „Corporate Governance“ oder Regeln über Zielvereinbarungen aus dem anglo-amerikanischen Rechtsraum und ist auf das deutsche Rechtssystem nicht als Anspruchsgrundlage zu übertragen. Vielmehr kommen in derartigen Fällen, in denen dem Arbeitgeber durch fortlaufende Handlungen den Arbeitnehmer kausal schädigende schuldhaftige Ehr-, Gesundheits- und Pflichtverletzungen vorgeworfen werden, **Ansprüche aus positiver Forderungsverletzung** der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers **sowie aus §§ 823 Abs. 1 BGB, § 823 Abs. 2 BGB i.V.m. §§ 185, 223, 230 StGB, § 847 BGB** in Betracht.

LAG Berlin, Urteil vom 1. 11. 2002 – 19 Sa 940/02 – EzA-Schnelldienst 1/2003, 6

a. Voraussetzungen für den geltend gemachten Anspruch

Voraussetzung für alle angesprochenen Anspruchsgrundlagen sind **Handlungen**, die der Arbeitnehmer bei Bestreiten des Arbeitgebers **konkret darlegen und beweisen** muss, dadurch kausal verursachte Verletzungen der Rechtsgüter des Arbeitnehmers, ein zurechenbarer Schaden und ein Verschulden des Arbeitgebers, der insbesondere die psychischen Gesundheitsverletzungen des Arbeitnehmers voraussehen können muss.

LAG Berlin, Urteil vom 1. 11. 2002 – 19 Sa 940/02 – EzA-Schnelldienst 1/2003, 6

Für einen Schadensersatzanspruch wegen sog. Mobbing muss erkennbar sein, dass Maßnahmen des Arbeitgebers aus Anlass einer Betriebsänderung gegen die Person des Arbeitnehmers gerichtet waren und nicht bloß den Inhalt oder den Bestand dessen Arbeitsverhältnisses betrafen. Dafür genügt die Wahrnehmung vermeintlicher Rechte nicht, wenn aus dabei gemachten Fehlern nicht zu schließen ist, dass der Arbeitnehmer damit gezielt zermürbt werden sollte.

LAG Berlin, Urteil vom 17. 1. 2003 – 6 Sa 1735/02 – EzA-Schnelldienst 6/2003, 10

Bei fortgesetzten Ehrverletzungen von besonderer Intensität und Dauer, welche die berufliche Tätigkeit des Arbeitnehmers nachhaltig beeinträchtigen („Mobbing“), ist dann ein Schmerzensgeldanspruch begründet, wenn das Verhalten des Arbeitgebers zugleich als eine **erhebliche Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts** zu bewerten ist.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. 8. 2001 – 6 Sa 415/01 – AuR 2002, 204 = ZIP 2001, 2298

Ein Schmerzensgeldanspruch wegen Mobbing setzt eine systematische und zielgerichtete **Verletzung der Persönlichkeit des Betroffenen aus verwerflichen Motiven** voraus.

LAG Berlin, Urteil vom 6. 3. 2003 – 18 Sa 2299/02 – MDR 2003, 881

Schadensersatzansprüche nach § 628 Abs. 2 BGB wegen einer auf den Vorwurf des Mobbing gestützten Eigenkündigung des Arbeitnehmers setzen voraus, dass die Kündigungserklärungsfrist des § 626 Abs. 2 BGB eingehalten wird.

LAG Hessen, Urteil vom 23. 3. 2001 – 9/2 Sa 761/00 – NZA-RR 2002, 581

b. Darlegungs- und Beweislast der Prozessparteien

Die Darlegungs- und Beweislast folgt dem Grundsatz, dass jede Partei die Voraussetzungen der ihr günstigen Rechtsnorm darlegen und – sofern die gegnerische Partei dies bestreitet – beweisen muss.

Der Arbeitnehmer kann vom Arbeitgeber nur dann Schmerzensgeld wegen „Mobbing“ beanspruchen, wenn er **konkret darlegt**, dass es sich bei den Vorgehensweisen des Arbeitgebers um dauerhafte systematisch degradierende oder beleidigende Handlungen handelt und er hierdurch eine psychische Gesundheitsbeeinträchtigung erleidet. **Maßnahmen, die arbeitsrechtlich zulässig sind**, können grundsätzlich nicht Grundlage eines Schmerzensgeldanspruchs sein. Gleiches gilt für nur einzelne rechtswidrige Maßnahmen.

ArbG Lübeck, Urteil vom 7. 9. 2000 – 2 Ca 1850 b/00

Wer infolge von Mobbing **Schmerzensgeld** wegen Verletzung des Persönlichkeitsrechts, der Ehre oder Gesundheit gemäß §§ 823, 847 BGB begehrt, muss die erforderlichen **tatbestandlichen Voraussetzungen in ausreichendem Umfang darlegen**.

LAG Berlin, Urteil vom 6. 3. 2003 – 18 Sa 2299/02 – jurisPR-ArbR 12/2003, 6

In einem Prozess auf Schmerzensgeld wegen „Mobbing“ gegen ihren direkten Vorgesetzten und ihren Arbeitgeber trägt die Klägerin die Darlegungs- und Beweislast für die Rechtsgutverletzung und den eingetretenen Schaden. Die Klägerin muss die klagebegründenden Tatsachen bezüglich aller anspruchsbegründenden Tatsa-

chen entsprechend der **Substantiierungstheorie** so vortragen, dass es den Beklagten möglich ist zu erkennen, auf welche konkreten – nach Zeit und Ort identifizierbaren – Tatsachen sich die Anspruchstellerin bezieht.

LAG Bremen, Urteil vom 17. 10. 2002 – 3 Sa 78/02 – AuR 2003, 37 = AiB-Newsletter 02/2003, 7 = FA 2003, 89

Behauptet eine Arbeitnehmerin, sie sei durch despotisches Führungsverhalten ihrer Arbeitgeberin seelisch krank geworden, muss sie im Prozess um Schadensersatz und Schmerzensgeld eine größere Anzahl einzelner „Tathandlungen“ nach Zeit, Situation und sonstigen Umständen darlegen und unter Beweis stellen. **Es genügt nicht** zu behaupten, die Arbeitgeberin habe „fast jeden zweiten Tag herumgebrüllt“ und diese oder jene oder eine dritte Beleidigung ausgesprochen.

LAG Berlin, Urteil vom 7. 11. 2002 – 16 Sa 938/02

1. Bezichtigt die Vorarbeiterin die ihr unterstellten Reinigungskräfte zu Unrecht gegenüber dem Arbeitgeber einer abfälligen Äußerung über den Betrieb („Sklaventreiber“) mit der Folge, dass das Arbeitsverhältnis der Reinigungskraft vor Ablauf der Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes beendet wird, so haftet die Vorarbeiterin der entlassenen Arbeitnehmerin gemäß § 824 BGB für den **erlittenen Verdienstaufschlag**.

2. Als Anspruchstellerin hat die entlassene Arbeitnehmerin zwar zu beweisen, dass sie die abfällige Äußerung nicht getan hat. Zum substantiierten Bestreiten dieser negativen Tatsache hat die Gegenseite jedoch die genauen Umstände der angeblichen Äußerung zu schildern. **Wechselhafter und in Teilen wahrheitswidriger Vortrag** kann dazu führen, dass der Klagevortrag als nicht wirksam bestritten und damit als zugestanden gilt (§ 138 Abs. 3 ZPO).

3. Der Nachweis, dass es auch ohne die Falschbezeichnung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Schlechtleistung gekommen wäre, ist vom Anspruchsgegner zu führen.

LAG Hamm, Urteil vom 30. 11. 2000 – 8 Sa 878/00

Es besteht kein Anspruch auf Schmerzensgeld wegen Mobblings, wenn der Arbeitgeber den **suchtkranken Vorgesetzten** des klagenden Arbeitnehmers nicht ausreichend bezüglich seines Verhaltens gegenüber dem Arbeitnehmer überwacht, aber darauf beruhende Gesundheitsstörungen oder schwere Verletzungen des Persönlichkeitsrechts nicht dargetan sind.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 5. 3. 2001 – 15 Sa 106/00

1. Begehrt der Arbeitnehmer die Feststellung der Verpflichtung des Arbeitgebers, ihm Schäden zu ersetzen, die ihm aufgrund von Mobbing durch namentlich benannte Kollegen entstanden sind, reicht als konkreter Lebenssachverhalt die Angabe „Mobbing-Aktionen“ verbunden mit der Angabe des ungefähren Zeitraums („1998/1999/2000 bis zum 30. 6. 2000“) nicht aus.

2. Für ein **Handeln in Ausführung einer Verrichtung gemäß § 831 BGB** genügt nicht schon ein nur örtlicher oder zeitlicher Zusammenhang zwischen Schädigung und Verrichtung. Vielmehr ist über den äußeren Zusammenhang hinaus erforderlich, dass das Handeln der Verrichtungsgehilfen (angeblich mobbende Kollegen) mit dem ihnen übertragenen Aufgabenkreis nach Zweck und Art objektiv in einem engen oder unmittelbaren inneren (sachlichen) Zusammenhang steht.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28. 8. 2001 – 5 Sa 521/01

1. Ansprüche auf Schadensersatz und Schmerzensgeld wegen Arbeitsunfähigkeit, die der Arbeitnehmer auf Mobbing zurückführt, können nur begründet sein, wenn der Arbeitnehmer zumindest **Pflichtwidrigkeiten** des Arbeitgebers oder ihm nach § 278 oder § 831 BGB zurechenbarer Arbeitskollegen belegen kann.

2. **Fehlerhafte Weisungen** des Vorgesetzten, wie die Arbeitsleistung zu erbringen ist, stellen keine Pflichtwidrigkeiten dar. Der Arbeitgeber ist auch nicht aus Gründen der Fürsorgepflicht gegenüber dem Arbeitnehmer gehalten, die sachliche Richtigkeit der Weisungen des Vorgesetzten zu überprüfen.

3. Nimmt der Arbeitnehmer sich die fehlerhaften Weisungen so zu Herzen,

dass er hiervon arbeitsunfähig wird, bestehen keine Schadensersatzansprüche gegen den Arbeitgeber.

4. Befindet sich der Arbeitnehmer bereits im Stadium der **Arbeitsunfähigkeit**, so bedarf es besonderer Darlegungen dafür, dass weitere behauptete Pflichtwidrigkeiten des Arbeitgebers oder des Vorgesetzten kausal für das Weiterbestehen der psychischen und psychosomatischen Erkrankungen des Arbeitnehmers sind.

LAG Nürnberg, Urteil vom 2. 7. 2002 – 6 (3) Sa 154/01 – AuR 2002, 396 = NZA-RR 2003, 121

Die Beweisführung kann den Regeln des **Prima-Facie-Beweises** dann folgen, wenn es sich um einen typischen Geschehensablauf handelt. Ein solcher liegt nicht vor, wenn für einen Zeitraum von drei Jahren neun Vorfälle behauptet werden, weil damit nicht schlüssig der Tatbestand der dauernden Rechtsgutverletzung, „der fortgesetzten aufeinander aufbauenden und ineinander übergreifenden, der Anfeindung, Schikane oder Diskriminierung dienenden Verhaltensweisen von Kollegen oder Vorgesetzten“ dargelegt ist.

LAG Bremen, Urteil vom 17. 10. 2002 – 3 Sa 78/02 – AuR 2003, 37 = AiB-Newsletter 02/2003, 7 = FA 2003, 89

Anmerkung: Von einem Prima-Facie-Beweis, auch Anscheinsbeweis genannt, wird gesprochen, wenn ein bestimmter Sachverhalt nach der allgemeinen Lebenserfahrung auf einen bestimmten Verlauf hinweist.

1. Die Anforderungen an die Darlegungs- und Beweislast eines Mobbing-Vorwurfs dürfen nicht herabgesetzt werden, da ein unmittelbarer Beweis der Kausalität des Verhaltens der einen Seite für die psychischen Erkrankungen der anderen Seite nicht möglich ist (entgegen LAG Thüringen, NZA-RR 2001, 347).

2. Bei Mobbing-Vorwürfen müssen die einzelnen Vorfälle nach Zeitpunkt, Intensität und Häufigkeit substantiiert vorgetragen werden.

ArbG München, Urteil vom 25. 9. 2001 – 8 Ca 1562/01 – NZA-RR 2002, 123

1. Unabhängig davon, ob es bei der gerichtlichen Prüfung um eine Kündigung, Abwehr- oder Schadensersatzansprüche geht, kann allerdings das **Vorliegen eines „mobbingtypischen“ medizinischen Befunds** erhebliche Auswirkungen auf die Beweislage haben: Wenn eine Konnexität zu den behaupteten Mobbinghandlungen feststellbar ist, muss das Vorliegen eines solchen Befunds als ein wichtiges Indiz für die Richtigkeit dieser Behauptung angesehen werden. Die jeweilige Ausprägung eines solchen Befunds kann ebenso wie eine „mobbingtypische“ Suizidreaktion des Opfers im Einzelfall darüber hinaus Rückschlüsse auf die Intensität zulassen, in welcher der Täter das Mobbing betrieben hat. Wenn eine Konnexität zu feststehenden Mobbinghandlungen vorliegt, dann besteht eine von der für diese Handlungen verantwortlichen natürlichen oder juristischen Person zu widerlegende tatsächliche Vermutung, dass diese Handlungen den Schaden verursacht haben, den die in dem medizinischen Befund attestierte Gesundheitsverletzung oder die Suizidreaktion des Opfers zur Folge hat.

2. Das **Prinzip der Rechtsstaatlichkeit** (Art. 20 Abs. 3 GG) und die Wahrung des Rechtsfriedens erfordern für die Durchführung von Gerichtsverfahren Regeln, die unabhängig von der Komplexität von Sachverhalten und ohne Ansehen der für die Justiz durch das Verfahren entstehenden Belastungen, der Durchsetzung des materiellen Rechts und damit der Gerechtigkeit Geltung verschaffen. Bei einem sich über einen unbestimmten Zeitraum erstreckenden Geschehen, wie es z.B. bei Mobbing der Fall ist, kann von dem Betroffenen nicht ohne weiteres erwartet werden, dass er ohne Rückgriff auf gegebenenfalls tagebuchartig zu führende Aufzeichnungen zu einer vollständigen und damit wahrheitsgemäßen Aussage in der Lage ist, sei es, dass er als Partei in einem von ihm selbst betriebenen Mobbing-schutzprozess nach § 141 ZPO angehört oder nach § 448 ZPO vernommen wird oder sei es, dass er als Zeuge in einem den Täter des Mobblings betreffenden Kündigungsschutzprozess aussagen muss. Bei der Aussage über länger zurückliegende Ereignisse kann deshalb ein Zeuge oder eine Partei auf seine bzw. ihre im unmittelbaren zeitlichen Zusammenhang mit diesen Ereignissen **zur Gedächtnisstütze gefertigten Notizen** und erst recht auf eine

zu diesem Zweck gefertigte **eidesstattliche Versicherung** Bezug nehmen, wenn die Nichtgestattung der Bezugnahme auf eine Verhinderung der Beweisführung hinausliefere und diese Schriftstücke zu den Akten gereicht werden oder sich bereits dort befinden. Zur Ausschließung der schriftlichen Vorbereitung einer zum Zwecke der Wahrheitsverschleierung dienenden „Aus-sagekosmetik“ oder von dritter Seite vorformulierte Aussagen muss allerdings die vorzunehmende **Glaubwürdigkeitsprüfung** einem besonders strengen Maßstab unterworfen werden. Dabei kommt es insbesondere auf die Umstände des Zustandekommens der schriftlichen Aufzeichnungen an, die gegebenenfalls durch gerichtliche Rückfragen und Vorhaltungen überprüft werden müssen.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001 – 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 = AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

Die vielfach dadurch entstehende Beweisnot des Betroffenen, dass dieser allein und ohne Zeugen Verhaltensweisen ausgesetzt ist, die in die Kategorie Mobbing einzustufen sind, ist durch eine Art. 6 Abs. 1 der Europäischen Menschenrechtskonvention und damit den **Grundsätzen eines fairen und auf Waffengleichheit achtenden Verfahrens** entsprechende Anwendung der §§ 286, 448, 141 Abs. 1 Satz 1 ZPO auszugleichen. Dabei muss die im Zweifel erforderliche **Anhörung einer Partei** bei der gerichtlichen Überzeugungsbildung berücksichtigt werden.

LAG Thüringen, Urteil vom 10. 4. 2001 – 5 Sa 403/00 – PersR 2001, 532 = AuR 2001, 274 = DB 2001, 1204

c. Angemessenheit der Höhe der Entschädigung

1. **Schwerwiegende Persönlichkeitsrechtsverletzungen** infolge Mobbing rechtfertigen eine Geldentschädigung in Höhe von 25.000 €.

2. Ist nicht absehbar, wann und mit welchem Erfolg eine Genesung eintreten wird und mit einer Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit gerechnet werden kann und erfordern die Wiederholung von Therapien weitere physische und psychische Kraftanstrengungen, so ist ein Schmer-

zensgeld in Höhe von 15.000 € als gerechtfertigter Mindestbetrag anzusehen.

ArbG Dresden, Urteil vom 7. 7. 2003 – 5 Ca 5954/02 – jurisPR-ArbR 5/2004, 13

Anmerkung: In dem vorliegenden Fall hatten die Beklagten nach den Feststellungen des Gerichts zum Teil durch Handeln, überwiegend jedoch durch Unterlassen ihrer Erfüllungsgehilfen eine mehr als ein Jahr andauernde systematische psychische Zermürbung und Entwürdigung der Klägerin betrieben. Die Absicht der Beklagten sei auf eine Vernichtung des sozialen Ansehens der Klägerin gerichtet gewesen. Das Persönlichkeitsrecht der Klägerin sei in ganz besonderer und schwerwiegender Weise missachtet worden. Das in dem Prozess von der Klägerin geltend gemachte Schmerzensgeld wurde der Höhe nach als gerechtfertigter Mindestbetrag angesehen.

Schadensersatz in Höhe von 15.000 DM wegen massiver Verletzung der persönlichen Ehre und des beruflichen Selbstverständnisses des Mobbingbetroffenen.

LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 16. 8. 2001 – 6 Sa 415/01 – AuR 2002, 224 = ZIP 2001, 2298

Anmerkung: Für die Höhe des Schmerzensgeldes (ca. 7.500 €) waren für das Gericht neben der Intensität der Schmerzen im geistigen Bereich, dem Maß der Schuld sowie dem Anlass und der Begeleitumstände der Verletzungshandlungen entscheidend, dass diese über Jahre hinweg dauerten bzw. nachwirkten, eine breitere Öffentlichkeit davon Kenntnis erhalten hatte und im Jahre 2000 eine deutliche Verschärfung des Vorgehens seitens des Beklagten zu erkennen war.

Schmerzensgeld in Höhe von 10.000 DM wegen der Verletzung des allgemeinen Persönlichkeitsrechts infolge der Bloßstellung in dem eigenen Anzeigenblatt (hier: nachgesagte Erkrankung an „astraler Hypertrophie“).

LAG Berlin, Urteil vom 5. 3. 1997 – 13 Sa 137/96

Anmerkung: Die Höhe der Entschädigung (ca. 5.000 €) begründet das Gericht unter anderem mit dem durch nichts zu rechtfertigenden Bericht in dem Anzeigenblatt. Hierdurch sei die Klägerin bei dem Leser- und Kundenkreis erheblich in Misskredit gebracht worden. Dieser Umstand rechtfertige durchaus die Annahme, dass die Klägerin als Anzeigenwerberin jedenfalls in dem betreffenden Stadtbezirk kaum noch erfolgreich tätig werden könne.

Schmerzensgeld in Höhe von 4.000 DM wegen der **Bezeichnung als „faulste Mitarbeiterin Deutschlands“** in dem eigenen Anzeigenblatt.

BAG, Urteil vom 18. 2. 1999 – 8 AZR 735/97

Anmerkung: Da lediglich ein kleiner Kreis der Leser des Anzeigenblattes den betreffenden Zeitungsartikel mit der Klägerin in Verbindung bringen konnte, wurde die zugesprochene Höhe der Entschädigung (ca. 2.000 €) für ausreichend erachtet.

9. Amtshaftung

Für Beamte existieren **spezialgesetzliche Regelungen**, die auch bei Mobbing zur Anwendung gelangen. Da der Dienstherr regelmäßig wesentlich finanzkräftiger ist, als es bei einem Mobber im Zweifel der Fall sein wird, werden Mobbingbetroffene ein besonderes Interesse haben, den Dienstherr nach den Grundsätzen der Amtshaftung in Regress zu nehmen.

Mobbing kann zu einem **Amtshaftungsanspruch** führen, wenn Vorgesetzte eines Beamten im Rahmen der gemeinsamen Dienstaussübung durch pflichtwidrige Handlungen das Persönlichkeitsrecht des Beamten oder dessen Gesundheit geschädigt haben.

OLG Stuttgart, Urteil vom 28. 7. 2003 – 4 U 51/03 – NVwZ-RR 2003, 715

Für Schäden, die dadurch entstehen, dass ein **Polizeibeamter** im Rahmen der gemeinsamen Dienstaussübung durch seinen Vorgesetzten (Art. 4 Abs. 2 Satz 2 BayBG) systematisch und fortgesetzt schikaniert und beleidigt wird (Mobbing), haf-

tet der Dienstherr des Schädigers nach Amtshaftungsgrundsätzen.

BGH, Beschluss vom 1. 8. 2002 – III ZR 277/01 – DÖD 2002, 283 = PersR 2002, 449

10. Opferentschädigung

Das Opferentschädigungsgesetz dient dazu, Opfer von Gewalttaten für erlittene Gesundheitsschäden zu entschädigen. Voraussetzung ist hierfür ein vorsätzlicher rechtswidriger tätlicher Angriff.

Opfer von Mobbing haben grundsätzlich keinen Anspruch auf Entschädigung nach dem Opferentschädigungsgesetz. Das Opferentschädigungsgesetz ist auf Mobbing nur dann anzuwenden, wenn das Opfer **tätlich angegriffen** worden ist und dadurch einen Gesundheitsschaden erlitten hat.

BSG, Urteil vom 14. 2. 2001 – B 9 VG 4/00 R – BSGE 87, 276

11. Widerruf und Unterlassung von Behauptungen

Mobbinghandlungen äußern sich oftmals verbaler Art. Sofern dies der Fall ist, hat der Mobbingbetroffene regelmäßig ein berechtigtes Interesse daran, dass der Mobber derartige Äußerungen widerruft und es unterlässt, sie auch weiterhin kund zu tun.

1. Die Beklagte wird verurteilt, ihre am ... **geäußerte Beschuldigung**, die Klägerin habe andere Mitarbeiterinnen gegen sie aufgehetzt und würde Mobbing gegen sie betreiben, gegenüber sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu widerrufen.

2. Die Beklagte wird verurteilt, es zu unterlassen, zu behaupten, die Klägerin würde andere Mitarbeiterinnen gegen sie aufhetzen oder Mobbing gegen sie betreiben.

3. Für jeden Fall der Zuwiderhandlung wird ein Ordnungsgeld bis zu 500.000 DM, ersatzweise Ordnungshaft bis zu sechs Monaten, bei mehreren Zuwiderhandlungen bis zu insgesamt zwei Jahren, festgesetzt.

ArbG Bamberg, Kammer Coburg, Endurteil vom 16. 6. 1999 – 3 Ca 1312/98 C – Auszug aus dem Tenor der Entscheidung

Die Beklagten ... werden als Gesamtschuldner verurteilt, bei Meidung eines Zwangsgeldes von bis zu 500.000 DM ersatzweise Zwangshaft es zu unterlassen, die Klägerin als „**faulste Mitarbeiterin Deutschlands**“, „**Königin der Tagediebe**“, als „**schräg und unehrlich**“ zu bezeichnen.

LAG Hamm, Urteil vom 3. 9. 1997 – 14 Sa 433/97- Auszug aus dem Tenor der Entscheidung

12. Unterlassung von Handlungen

*Sofern das Mobbing vor Vorgesetzten ausgeht, ist nicht auszuschließen, dass diese versuchen, ihr schikanöses Verhalten hinter dem arbeitgeberseitigen Weisungsrecht zu verbergen. In einer derartigen Situation hat der Mobbingbetroffene ein berechtigtes Interesse, dass dem Mobber durch das angerufene Gericht aufgegeben wird, **schikanöse Weisungen** in der Zukunft zu unterlassen.*

Der Arbeitnehmer kann (im Wege der **einstweiligen Verfügung**) verlangen, dass der Arbeitgeber die sich wiederholende Anordnung unterlässt, Besprechungen in kurzen Abständen zum Zwecke der Kontrolle der Arbeit durchzuführen, wenn derartige Besprechungen nicht aus sachlichen Gründen geboten sind. Durch eine derartige Maßnahme wird der Arbeitnehmer nach § 612a BGB benachteiligt. Ferner folgt der Unterlassungsanspruch aus § 823 Abs. 1 BGB, weil durch eine derartige Maßnahme – vorläufiger Schlusspunkt von als Mobbing zu qualifizierenden Verhaltensweisen – das allgemeine Persönlichkeitsrecht verletzt wird.

LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 27. 7. 2001 – 5 Sa 72/01

13. Zurückbehaltung der Arbeitsleistung

Unbestritten ist, dass einem Mobbingbetroffenen im konkreten Einzelfall das

*Recht zustehen kann, seine Arbeitsleistung zurückzubehalten, ohne dass der Arbeitgeber hierdurch von seiner Verpflichtung zur Entgeltzahlung befreit wird. Seine gesetzliche Regelung findet dieser Anspruch in § 273 BGB. Von diesem Recht sollte **nur nach vorheriger Rechtsberatung** Gebrauch gemacht werden. Schließlich kann der Arbeitgeber das Zurückbehaltungsrecht in Abrede stellen und den betreffenden Arbeitnehmer mit dem Vorwurf des unentschuldigten Fehlens konfrontieren, was unter Umständen mit einer fristlosen Kündigung sanktioniert werden kann.*

Dem Mobbingbetroffenen steht ein Recht auf Zurückbehaltung der Arbeitsleistung dann nicht zu, wenn er in erheblichem Umfang **an der Entstehung des Konflikts mitgewirkt und auch zu dessen nachfolgenden (verbalen) Eskalation beigetragen hat.**

LAG Niedersachsen, Teilurteil vom 3. 5. 2000 – 16a Sa 1391/99

14. Ärztliches Beschäftigungsverbot

*§ 3 Abs. 1 MuSchG statuiert ein Beschäftigungsverbot für **schwangere Beschäftigte**. Nach dieser Vorschrift dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.*

Die Voraussetzungen für ein Beschäftigungsverbot nach § 3 Abs. 1 MuSchG können auch dann vorliegen, wenn **psychisch bedingter Stress** Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind gefährdet. Voraussetzung ist, dass der gefährdende Stress gerade durch die Fortdauer der Beschäftigung verursacht oder verstärkt wird.

BAG, Urteil vom 21. 3. 2001 – 5 AZR 352/99

15. Mobbing und Berufskrankheit

Erkrankt ein Mobbingbetroffener infolge Mobbing, stellt sich für ihn oftmals die Frage, ob es sich hierbei um eine Berufskrankheit im Sinne des § 9 SGB VII han-

deln kann. Da Mobbing keine Krankheit ist, findet sich diese zwangsläufig auch nicht in der **Berufskrankheitenverordnung**, in der alle anerkannten Berufskrankheiten verzeichnet sind. Gemäß § 9 Abs. 2 SGB VII haben die Unfallversicherungsträger allerdings eine Krankheit, die nicht in dieser Verordnung bezeichnet ist, wie eine Berufskrankheit anzuerkennen, sofern im Zeitpunkt der Entscheidung nach neueren Erkenntnissen der medizinischen Wissenschaft feststeht, dass besondere Personengruppen durch ihre versicherte Tätigkeit in erheblich höherem Grade als die übrige Bevölkerung besonderen Einwirkungen ausgesetzt sind, die diese Krankheit verursachen. Für Beamte können die Gerichtsentscheidungen ebenfalls zur Orientierung herangezogen werden, da das **Beamtenversorgungsgesetz** mit den Regelungen des SGB VII verglichen werden kann. Die auf § 31 Abs. 3 Satz 3 BeamtenVG fußende Berufskrankheitenverordnung enthält ebenfalls keine Krankheiten, die Mobbing-spezifischer Natur sind bzw. auf Mobbing zurückgeführt werden können.

Psychische Krankheiten als Folge von Mobbing am Arbeitsplatz können nicht als Berufskrankheit entschädigt werden. Zum einen tauchen sie in der Verordnung über Berufskrankheiten nicht auf. Zum anderen gibt es bislang keine wissenschaftlich gesicherten Erkenntnisse dafür, dass Mobbing eine bestimmte Berufsgruppe krank machen kann.

SG Dortmund, Urteil vom 19. 2. 2003
– S 36 U 267/02

Es liegen keine neuen medizinischen Erkenntnisse darüber vor, dass die **Berufsgruppe der Sicherheitsingenieure** in erheblich höherem Maße an psychischen Erkrankungen leidet als die übrige Bevölkerung.

SG Dortmund, Urteil vom 19. 2. 2003
– S 36 U 267/02

Mobbing beinhaltet keine spezifischen Belastungen, denen gerade die **Berufsgruppe der Techniker und Ingenieure des Elektrofachs** in besonderer Weise ausgesetzt ist.

LSG Hamburg, Urteil vom 23. 7. 1997
– III UBF 16/96

Es gibt keine Erkenntnisse darüber, dass die **Berufsgruppe der Finanzbuchhalter** in besonderer Weise Mobbing oder Psychoterror ausgesetzt ist.

SG Köln, Urteil vom 5. 4. 2001

Anmerkung: Die vorstehend zitierten Gerichtsentscheidungen betreffen Berufsgruppen, die nach den bislang vorliegenden Erkenntnissen nicht in einem besonderen Maße Mobbing ausgesetzt sind. Insoweit kann den erkennenden Gerichten durchaus zugestimmt werden. Dies schließt jedoch nicht aus, dass die Sozialgerichtsbarkeit zu anderen Ergebnissen gelangt, soweit es in dem zu entscheidenden Fall um eine Berufsgruppe geht, die in besonders krasser Weise unter Mobbing leidet – wie es beispielsweise im Bereich der sozialen Berufe (Erzieher, Sozialarbeiter etc.) unbestritten der Fall ist.

16. Abmahnung und Kündigung des Mobbers

Wer Mobbing begeht, verletzt damit arbeitsvertragliche Pflichten. Arbeitgeber können derartige Pflichtverletzungen sanktionieren. Hierbei wird regelmäßig auf die Abmahnung sowie auf die Kündigung des Arbeitsvertrages zurückgegriffen.

1. Das sogenannte Mobbing kann auch ohne Abmahnung und unabhängig davon, ob es in diesem Zusammenhang zu einer Störung des Betriebsfriedens gekommen ist, die **außerordentliche Kündigung** eines Arbeitsverhältnisses rechtfertigen, wenn dadurch das allgemeine Persönlichkeitsrecht, die Ehre oder die Gesundheit des Mobbingopfers in schwerwiegender Weise verletzt werden. Je intensiver das Mobbing erfolgt, um so schwerwiegender und nachhaltiger wird die Vertrauensgrundlage für die Fortführung des Arbeitsverhältnisses gestört. Muss der Mobbingtäter erkennen, dass das Mobbing zu einer Erkrankung des Opfers geführt hat und setzt dieser ungeachtet dessen das Mobbing fort, dann kann für eine auch nur vorübergehende Weiterbeschäftigung des Täters regelmäßig kein Raum mehr bestehen.

2. Für die Einhaltung der für den Anspruch einer außerordentlichen Kündigung bestehenden zweiwöchigen Ausschlussfrist des § 626 Abs. 2 BGB kommt es bei einer mobbingbedingten außerordentlichen Kündigung entscheidend auf die Kenntnis desjenigen Ereignisses an, welches das letzte, den Kündigungsschluss auslösende Glied in der Kette vorangegangener weiterer, in Fortsetzungszusammenhang stehender Pflichtverletzung bildet.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001
– 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 =
AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

Die juristische Bedeutung der durch den Begriff „Mobbing“ gekennzeichneten Sachverhalte besteht darin, der Rechtsanwendung Verhaltensweisen zugänglich zu machen, die bei isolierter Betrachtung der einzelnen Handlung die tatbestandlichen Voraussetzungen von Anspruchs-, Gestaltungs- und Abwehrrechten nicht oder nicht in einem der Tragweite des Falles angemessenen Umfang erfüllen können. Wenn hinreichende Anhaltspunkte für einen Mobbingkomplex vorliegen, ist es zur Vermeidung von Fehlentscheidungen erforderlich, diese in die rechtliche Würdigung mit einzubeziehen. **Kündigungsrechtlich** bedeutet dies, dass die das Mobbing verkörpernde Gesamtheit persönlichkeitschädigender Handlungen als Bestandteil einer einheitlichen Arbeitsvertragsstörung sowohl den sachangemessenen Anknüpfungspunkt und Grund für den Ausspruch einer Kündigung als auch die Grundlage für deren gerichtlichen Überprüfung bildet.

LAG Thüringen, Urteil vom 15. 2. 2001
– 5 Sa 102/2000 – DB 2001, 1783 =
AuR 2002, 226 = NZA-RR 2001, 347

Bereits die Erzeugung einer durch Spannungen, Schikane, Beleidigungen und Diskrimination anderer charakterisierende Arbeitsatmosphäre stellt eine **nachhaltige Störung im Leistungs- und zugleich im Vertrauensbereich** zwischen dem „Mobber“ und seinem Arbeitgeber sowie zwischen dem „Mobber“ und seinen Arbeitskollegen dar.

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 27. 1. 2000 – 9 Sa 473/99

Das von einem Arbeitnehmer ausgehende Mobbing ist an sich geeignet, einen wichtigen Grund für eine fristlose Kündigung abzugeben. Da es sich allerdings auch bei Mobbing um steuerbares Verhalten des Arbeitnehmers handelt, ist eine **Abmahnung** vor Ausspruch der Kündigung nicht generell entbehrlich. Sie ist jedenfalls dann erforderlich, wenn durch sie die Wiederherstellung des Vertrauens erwartet werden kann.

LAG Sachsen-Anhalt, Urteil vom 27. 1. 2000 – 9 Sa 473/99

17. Abmahnung und Kündigung des Mobbingbetroffenen

Dass Mobbingbetroffene der Gefahr ausgesetzt sein können, mit Abmahnungen sowie mit der Kündigung ihres Beschäftigungsverhältnisses konfrontiert zu werden, liegt auf der Hand. Insoweit verwundert es nicht, dass sich Arbeitsgerichte bereits auch hiermit zu befassen hatten.

Der Anspruch des Arbeitnehmers auf **Entfernung einer Vielzahl von Abmahnungen aus dessen Personalakte**, die innerhalb kürzester Zeit ausgesprochen wurden und unterschiedliche Vertragsverletzungen aus einem längeren Zeitraum heraus betreffen, kann allein unter dem Gesichtspunkt der Verletzung der Fürsorgepflicht und des Übermaßverbotes auf Seiten des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, ohne dass es auf die Berechtigung jeder einzelnen Abmahnung ankommt. Dies ist zumindest dann der Fall, wenn der **öffentliche Arbeitgeber** einem bis dato weitestgehend unbescholtenen Arbeitnehmer, der bereits tariflichen Kündigungsschutz genießt, innerhalb von neun Tagen während dessen Arbeitsunfähigkeit neun Abmahnungen wegen diverser Vertragsverletzungen aus dem letzten halben Jahr erteilt.

ArbG Kiel, Urteil vom 16. 1. 1997 – 5d Ca 2306/96

Anmerkung: In seiner Entscheidung äußert das Gericht den Eindruck, dass die

*Beklagte mit Hilfe der Abmahnungen versucht habe, den Kläger mit allen Mitteln derart unter Druck zu setzen, dass dieser letztendlich seine berufliche Tätigkeit aufgibt oder der Beklagten aufgrund von Fehler die Möglichkeit zur fristlosen Kündigung gibt. Das Verhalten der Beklagten wertet es als Mobbing und betrachtet den Ausspruch der Abmahnungen als eine **unzulässige Rechtsausübung**, die von sachfremden Zwecken bestimmt sei.*

Mobbinghandlungen begründen **keinen Sonderkündigungsschutz** für deren Opfer, sie können zur Treu- oder Sittenwidrigkeit einer **Kündigung in der Probezeit** führen, wenn der Arbeitgeber sie sich zu Eigen macht und die Kündigung aus willkürlichen oder verwerflichen Motiven ausspricht.

LAG Frankfurt, Urteil vom 21. 2. 2003 – 12 Sa 561/02

1. Auch **während der Wartefrist des § 1 KSchG bzw. der Probezeit** kann eine Kündigung dann unwirksam sein und gegebenenfalls zum Schadensersatz verpflichtet, wenn sie gegen ein gesetzliches Verbot verstößt, sittenwidrig ist oder gegen die Grundsätze von Treu und Glauben verstößt.

2. Der Vorwurf der Sittenwidrigkeit ist nur dann berechtigt, wenn die Kündigung auf einem verwerflichen Motiv beruht. Ein **Verstoß gegen die guten Sitten** ist zu verneinen, wenn der Kündigung sachliche Überlegungen zugrunde liegen.

LAG Hamm, Urteil vom 27. 9. 2000 – 14 Sa 1163/00

Eine betriebliche Ursache, die bei einer krankheitsbedingten Kündigung im Rahmen der Interessenabwägung zugunsten der Arbeitnehmerin den Ausschlag geben kann, kann auch ein **unangemessenes Verhalten von Vorgesetzten gegenüber der Arbeitnehmerin** sein. Inwieweit dabei eine psychische Disposition der Arbeitnehmerin einer solchen ausschlaggebenden Berücksichtigung entgegensteht, ist eine Frage der Abwägung im Einzelfall.

LAG Hamburg, Urteil vom 8. 12. 1999 – 3 Sa 17/97

1. Die **Hauptfürsorgestelle** hat im Wege ihrer Aufklärungspflicht sich ein genaues Bild über die gesamten Umstände zu verschaffen, um dann zu überprüfen, ob die angegebenen Kündigungsgründe eine Zustimmung zur Kündigung im Rahmen der Interessenabwägung zulässt.

2. **Überlastung und Mobbing unter Arbeitskollegen** am Arbeitsplatz stehen einer Zustimmung dann entgegen, wenn letztlich diese für die Kündigung ursächlich waren.

VG Freiburg, Urteil vom 30. 11. 2000 – 5 K 1996/98 – NZA-RR 2001,432

*Anmerkung: An die Stelle der „Hauptfürsorgestelle“ ist mit dem In-Kraft-Treten des SGB IX, welches das „Schwerbehindertengesetz“ abgelöst hat, das **Integrationsamt** getreten. Gemäß § 85 SGB IX bedarf die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber der vorherigen Zustimmung dieses Amtes.*

1. Gemäß § 9 Abs. 1 Satz 2 KSchG hat das Arbeitsgericht **auf Antrag des Arbeitgebers** das Arbeitsverhältnis aufzulösen und den Arbeitgeber zur Zahlung einer angemessenen Abfindung zu verurteilen, wenn Gründe vorliegen, die eine den Betriebszwecken dienliche weitere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht erwarten lassen. Ob das der Fall ist, beurteilt sich allein nach objektiven Umständen, ein Verschulden des Arbeitnehmers ist nicht Voraussetzung.

2. Eine den Betriebszwecken gedienliche weitere Zusammenarbeit ist nicht zu erwarten, wenn der Arbeitnehmer seinen Kollegen und Vorgesetzten vorwirft, Mobbing gegen ihn zu betreiben, ohne dass er hierfür ausreichende Tatsachen vorgetragen hat.

LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 18. 12. 2001 – 5 Sa 300/01

*Anmerkung: Diese Gerichtsentscheidung verdeutlicht, dass jeder Beschäftigte im Zweifel Gefahr läuft, den Bestand seines Beschäftigungsverhältnisses zu gefährden, wenn er **leichtfertig** andere Personen des Mobbing bezichtigt bzw. seinen Vorwurf nicht durch entsprechende Sachverhaltsschilderungen belegt.*

18. Sperrzeit beim Arbeitslosengeld

*Mobbingbetroffene, die wegen ihrer betrieblichen Situation ihren Arbeitsvertrag kündigen oder einen Auflösungsvertrag schließen, haben nicht immer das Glück, in unmittelbarem Anschluss eine neue Beschäftigung aufnehmen zu können. Sofern dies der Fall ist, macht die bevorstehende Arbeitslosigkeit einen Gang zur „Agentur für Arbeit“ (früher: „Arbeitsamt“) unumgänglich. Gemäß § 144 SGB III tritt eine Sperrzeit von zwölf Wochen ein, wenn der Arbeitslose sein Beschäftigungsverhältnis beendet hat, ohne hierzu einen wichtigen Grund zu haben. Um in Erfahrung bringen zu können, ob die individuelle Situation einen wichtigen Grund im Sinne dieser Vorschrift darstellt und demzufolge keine Sperrzeit eintritt, sollte zunächst eine **ausführliche Auskunft bei der Agentur für Arbeit** eingeholt werden, bevor der Anspruch einer Kündigung oder der Abschluss eines Auflösungsvertrages erfolgt. Bei der Agentur für Arbeit kann jeder Mobbingbetroffene in Erfahrung bringen, was er zu tun hat, damit in seiner individuellen Situation keine Sperrzeit eintritt. Insoweit gilt das Motto: „Mach’ Dich erst schlau und handle erst dann!“.*

Mobbing begründet einen wichtigen Grund im Sinne des Sperrzeitenrechts für die Aufgabe einer Beschäftigung regelmä-

ßig dann, wenn es sich für den betroffenen Arbeitnehmer um **Nachteile von einigem Gewicht** handelt.

SG Wiesbaden, Urteil vom 15. 10. 1998 – S 11 AL 499/98 – info also 1999, 193

Wer sich als Arbeitnehmer gemobbt fühlt und kündigt, hat zwar nicht unbedingt einen wichtigen Kündigungsgrund, kann aber auf eine **kürzere Sperrzeit** beim Arbeitslosengeld hoffen. In einem solchen Fall könne der Entschluss des Mitarbeiters, das Arbeitsverhältnis von sich aus zu kündigen, „verständlich und entschuldbar“ sein.

LSG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 28. 2. 2003 – L 1 AL 57/01 – EZA-Schnelldienst 5/2003, 20

Schlussbemerkung

Die dargestellte Rechtsprechung verdeutlicht, dass der Gang zum Gericht nicht die beste Art und Weise ist, sich mit der Mobbingproblematik zu beschäftigen. **Arbeitgeberseite und Personalvertretung** haben es mit Hilfe der ihnen zur Verfügung stehenden betriebspolitischen Handlungsmöglichkeiten in der Hand, sowohl Konflikt bewältigende als auch präventive Mobbing vorbeugende Maßnahmen zu er-

greifen. Hierzu bietet sich insbesondere der **Abschluss entsprechender Dienstvereinbarungen** an. Dass es sich auszahlt, gegen Mobbing aktiv zu werden, verdeutlichen die inzwischen zahlreich in bundesdeutschen Betrieben und Dienststellen abgeschlossenen Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, die leider nur zu einem kleinen Bruchteil in „Der Personalrat“ dokumentiert werden konnten.³⁾ Diese sind zugleich **Beispiel und Anregung**, in der eigenen Dienststelle in vergleichbarer Weise tätig zu werden – zumal sie die Chance bieten, neben Mobbing auch weitere Erscheinungsweisen psychosozialer Belastungen am Arbeitsplatz – wie insbesondere die Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder die Diskriminierung anderer – erfolgreich bewältigen zu können.

**Dr. Martin Wolmerath,
Rechtsanwalt in Hamm**

Literaturtipps zur Mobbingproblematik

- Esser/Wolmerath, Mobbing. Der Ratgeber für Betroffene und ihre Interessenvertretung, 5. Aufl., Frankfurt am Main, 2003
- Wolmerath, Mobbing im Betrieb. Rechtsansprüche und ihre Durchsetzbarkeit, 2. Aufl., Baden-Baden, 2004

3) vgl. PersR 1996, 391; 1998, 355; 2001, 113; 2002, 18